

FANTASIA Srl promuove la parità di genere all'interno dell'organizzazione, in linea con la UNI/PdR 125:2022, favorendo:

- la presenza equilibrata di donne e uomini;
- la crescita professionale femminile;
- l'equità nelle opportunità di carriera;
- l'equità retributiva;
- il supporto alla genitorialità;
- la prevenzione di abusi e molestie.

L'obiettivo generale è sviluppare una cultura aziendale inclusiva, che valorizzi le differenze e favorisca l'empowerment femminile, sia come valore sociale sia come leva di sviluppo del business.

Aree su cui si concentra |

La policy si articola nelle 6 aree previste dalla UNI/PdR 125:2022:

Area	Contenuto
Cultura e strategia	Impegno aziendale verso la parità di genere
Governance	Ruolo della direzione e degli organi decisionali
Processi HR	Selezione, carriera, valutazione e gestione del personale
Opportunità	Accesso equo a ruoli, crescita e sviluppo
Equità remunerativa	Parità salariale e trasparenza
Genitorialità	Supporto a maternità, paternità e cura

Principi lungo il "ciclo di vita" lavorativo

La Policy considera la parità di genere nei principali momenti della vita lavorativa:

- **selezione e assunzione;**
- **gestione della carriera;**
- **equità salariale;**
- **genitorialità e cura;**
- **conciliazione vita-lavoro;**
- **prevenzione di abusi e molestie.**

Contenuto delle politiche specifiche:**Selezione e assunzione |**

FANTASIA Srl prevede che la selezione sia neutrale rispetto al genere e basata su competenze, esperienza e professionalità.

In particolare:

- non devono essere poste domande su matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari;
- deve esserci attenzione all'equilibrio di genere nell'organico;
- anche ruoli apicali e con responsabilità di budget dovrebbero essere distribuiti in modo equilibrato;
- retribuzione e variabile non devono essere influenzate dal genere.

Gestione della carriera |

FANTASIA Srl stabilisce che crescita, ruoli, promozioni e sviluppo professionale siano basati su merito e risultati, non sul genere.

Prevede inoltre:

- accesso trasparente ai percorsi di carriera;
- equilibrio nella leadership;
- formazione per colmare eventuali squilibri;
- attenzione al turnover e ai licenziamenti anche in ottica di genere;
- promozioni coerenti con il bilanciamento di genere.

Equità salariale |

La policy afferma che pari ruolo e pari responsabilità devono corrispondere a pari trattamento economico.

Prevede:

- retribuzioni, premi e benefit basati su ruolo, responsabilità e risultati;
- criteri documentati e accessibili;
- possibilità per il personale di segnalare disparità.

Genitorialità e cura |

L'organizzazione dichiara di voler sostenere maternità e paternità, evitando che la genitorialità costituisca uno svantaggio professionale.

Sono previste:

- supporto prima, durante e dopo la nascita;
- promozione del congedo di paternità;
- accompagnamento al rientro dal congedo;
- sostegno alle attività di cura e caregiver;

Conciliazione vita-lavoro |

L'organizzazione si impegna a favorire il work-life balance con strumenti organizzativi flessibili.

Tra questi:

- misure valide per tutto il personale;
- part-time;
- flessibilità oraria;

Prevenzione abusi e molestie nei luoghi di lavoro |

La policy dichiara tolleranza zero verso abusi e molestie.

Prevede:

- individuazione dei rischi;
- azioni preventive;
- canali di segnalazione;
- tutela da ritorsioni per chi segnala;
- analisi degli episodi;
- comunicazione rispettosa e neutrale rispetto al genere.

Reclami e misure disciplinari |

L'Organizzazione adotta tolleranza zero per ogni forma di abuso, molestia, mobbing e qualsiasi altro comportamento offensivo fatto alla persona da parte di lavoratori e altri portatori di interesse nei confronti dell'azienda (clienti, fornitori e parti interessate), verificatisi nel corso delle attività lavorative. Chiunque abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è tenuto/a a segnalarlo attraverso il canale previsto dalla "Whistleblowing".

Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida per prendere gli opportuni provvedimenti (richiami disciplinari e sanzioni).